

La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia

Time distribution of workers' activities relates to work and family balance

Luis Felipe Llanos Reynoso

Lorena Martínez Verduzco

Universidad Anahuac de México.

(Fecha de recepción: 2 de julio de 2018, Fecha de aceptación: 9 de noviembre de 2018)

Resumen

La sociedad creía que la vida en familia y la vida laboral deberían tener una sana distancia. Pero las nuevas circunstancias ya modificaron esta concepción: la entrada de la mujer al mundo laboral, el requerir más horas de trabajo para afrontar el gasto familiar y las nuevas prácticas laborales, tales como el *home office* o el *virtual work*. A partir de la "teoría de las transferencias" y la distribución del tiempo de los trabajadores en sus distintas actividades, se busca proyectar la transferencia de sentimientos (positivos o negativos) entre el trabajo y la familia. Para profundizar en esta teoría, se recopiló información de 483 trabajadores de una universidad privada en México, y con un análisis de regresión bajo la metodología "Stepwise selection of terms", la cual busca de forma iterativa la mejor combinación de variables para proyectar las transferencias de sentimientos, se encontró que si los trabajadores aumentan las horas con la familia y las horas de ejercicio, se incrementan las transferencias de sentimientos positivos entre el trabajo y la familia, y viceversa. Las horas de transporte funcionan como un amortiguador de sentimientos, tanto positivos como negativos.

Palabras clave: vida familiar, vida laboral, transferencias positivas, transferencias negativas.

Abstract

The society used to believe that family and work should be distanced from each other. However, the new circumstances modified this conception; the entrance of women in the labor force, the increase in family expenses and consequently the requirement to increase family income, and the development of new labor practices, such as home office or virtual work. Starting from spillover theory and the distribution of time of workers in their different weekly activities, research is done to project the transfer of feelings (positive or negative) between work and family. In order to contribute to the development of the Spillover theory, 483 workers from a private university in Mexico participated in a survey. Through a regression analysis under the Stepwise selection of terms methodology, which seeks the best combination of variables to project the transfers of feelings in an iterative way, it was found that, if the workers increase the hours spent with family and increase the hours spent exercising, the transfer of positive feelings between work and family increases, and vice versa. Hours spent in transportation between work and home function as a buffer of feelings, both positive and negative.

Keywords: family life, working life, positive transfers, negative transfers.

Introducción

Hace algunos años, parecía que la vida familiar y la vida laboral de una persona deberían ser dos realidades independientes, en donde los sentimientos de las personas de cada uno de estos dos contextos, no debían de contaminar los del otro (Perry-Jenkins, MacDermid-Wadsworth, 2017). Una frase ilustrativa de Benjamin Franklin sobre esta filosofía es: “*Let all your things have their places; let each part of your business have its time*” (Woods, 1826: 60). En contraposición a esta idea, en la actualidad existe un importante cuerpo de literatura sobre la interrelación de estas dos realidades (Greenhaus y Foley, 2007; Greenhaus y Powell, 2006). Conciliar las obligaciones entre trabajo y familia es todo un tema para muchas personas, lo cual también genera varios retos a las organizaciones; por ejemplo: el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral, el requerir más horas de trabajo por semana para afrontar los gastos de la familia, la entrada de la nueva práctica laboral del *home office* o el *virtual work* (Putnik, *et al.*, 2018).

El incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral es uno de los “fenómenos socio demográficos más influyentes de la segunda mitad del siglo XX” (Hendricks, León y Chinchilla, 2006: 3). Este fenómeno tiene implicaciones en la economía (Elborgh-Woytek *et al.*, 2013; Gutiérrez-Casas y Limas-Hernández, 2008) y en la sociedad (Byron, 2005); ahora por ejemplo, son más las parejas que requieren un doble ingreso: cuando antes imperaban las familias donde el varón era el único y/o principal soporte económico (Michman, 1980), son más las parejas que deciden ya no tener hijos (Baudin, De la Croix y Gobbi, 2014) y más los hogares monoparentales (Burke, 1988), donde el cuidado de los hijos queda a cargo de alguien diferente a los padres, ya que estos trabajan (Byron, 2005).

En México, en muy pocas décadas, la inclusión de la participación laboral femenina cambió la dinámica familiar y empresarial del país: *a)* mientras que en la década de los setentas, las mujeres representaban 17.0%¹ de la población económicamente activa (PEA),² en el 2017 representan 38.0%,³ *b)* casi uno de cada cuatro hogares es encabezado por una mujer, y ya solamente 56% de los hogares son biparentales,⁴ *c)* existe una clara disminución en la tasa de natalidad, en 1975 era aproximadamente de 6.5 hijos

(Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2011), mientras que en 2010, en México, era de 2.3 hijos por mujer,⁵ *d)* a pesar de que ahora las familias tienen menos hijos, sus necesidades económicas son más grandes, ya que los padres de familia requieren trabajar más horas o recurrir a un segundo empleo (Hendricks, León y Chinchilla, 2006).

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), uno de cada ocho empleados trabaja 50 horas o más a la semana (12.5%). El país que encabeza esta lista es Turquía, con una proporción de 40.0%, seguido por México, con 30.0%, cantidad por encima de la media. Asimismo, los hombres trabajan más horas que las mujeres; 16.0% de los empleados hombres tiene una jornada excesiva, en comparación con el 8% de las empleadas mujeres (OCDE, 2015).

El trabajo virtual a partir del uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ya es una realidad en el mundo (Webster y Randle, 2016); por ejemplo, 40% de los empleos de los Países Bajos, Dinamarca, Suecia y Finlandia tiene prácticas de tele trabajo (Eurofound, 2012). En cuanto a preferencias, una encuesta a 7,700 jóvenes trabajadores, de 29 países, reveló que 75% de ellos prefiere trabajar desde su casa u otras localidades, ya que consideran que así son más productivos, a su vez, de que pueden mejorar el balance entre su vida personal y la profesional; sin embargo, sólo 43% de ellos ha obtenido este beneficio (Deloitte, 2016). En México todavía no se cuenta con estadísticas oficiales al respecto, pero de acuerdo con una encuesta aplicada a 4,500 mexicanas, a las mujeres del país les interesa tener una mayor flexibilidad de horario (33%), permisos de maternidad (25%) o días de *home office* (28%) (Celis, 2018).

Ante los inminentes cambios laborales, la entrada de la mujer al mercado laboral, la necesidad de trabajar más horas a la semana y la creciente evolución del *home office* u otras formas de trabajo a distancia, se sugiere abordar la pregunta; ¿cómo la distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia?

Revisión de la literatura

La relación entre la vida familiar y la vida laboral se ha abordado desde cuatro enfoques: escasez,

mejora, enriquecimiento y conflicto, y transferencia (De-Klerk, Alewyn-Nel y Koekemoer, 2012). El enfoque de escasez asume que una persona tiene límites en su tiempo, energía y atención. Cuando la persona desempeña diversos roles, los recursos asignados a cada uno de ellos disminuyen y causan conflicto (Goode, 1960). El enfoque de mejora, señala que asumir múltiples roles aumenta distintos aspectos de la persona (ejemplo, autoestima, confianza) que a su vez mejoran su vida familiar y laboral (Sieber, 1974). El enfoque de enriquecimiento-conflicto plantea dos extremos: Greenhaus y Powell (2006) señalan que las experiencias en un rol de vida mejoran la calidad en otro rol de vida, ya sea de modo afectivo o en desempeño; mientras que Greenhaus y Beutell (1985) proponen que existe un conflicto entre el trabajo y la familia cuando el tiempo dedicado a cumplir las responsabilidades en un rol hacen difícil cumplir las responsabilidades en el otro. Finalmente, el enfoque de transferencia (Crouter, 1984), reconoce que la vida familiar de una persona influye en su trabajo, transfiriendo lo que acontece en un dominio al otro. La vida laboral y familiar de una persona ocasiona un intercambio o transferencia de experiencias,⁶ de modo que lo que sucede en la familia puede extenderse al trabajo y lo que sucede en el trabajo puede extenderse a la familia (De-Klerk, Alewyn-Nel y Koekemoer, 2012; Kinnunen *et al.*, 2006; Perry-Jenkins y MacDermid-Wadsworth, 2017).

Teorías académicas

El intercambio o transferencia de sentimientos y experiencias entre el trabajo y la familia ha sido abordado por diferentes teorías (Champoux, 1978; Staines, 1980):

- La *Spillover theory* o “Teoría de las transferencias” establece que a pesar de la distancia que existe entre el trabajo y la familia, los sentimientos y creencias de cada una de estas esferas se transfieren a la otra (ejemplo, cuando los empleados tienen un mal día en el trabajo transfieren su enojo a la familia, o cuando los empleados tienen un buen día, invitan a cenar a su esposa).

- La “Teoría de la compensación”, plantea que existe una relación inversa entre el trabajo y la familia, en donde los trabajadores realizan intercambios para compensar las debilidades de una esfera en relación con la fortaleza de la otra (ejemplo, cuando un trabajador con una vida familiar conflictiva podría buscar actividades agradables en el trabajo, o viceversa, cuando un trabajador tiene problemas en el trabajo, busca la tranquilidad de su casa).
- Una tercera teoría maneja una postura intermedia, la “Border theory” o “Teoría de la frontera” de Clark y Farmer (1998); intenta explicar cómo los trabajadores manejan conjuntamente los planos del trabajo y la familia, para buscar un equilibrio entre estos. Una persona equilibrada busca que se influyeran mutuamente estos planos; los individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones en casa (Clark, 2000).

Los trabajos de Grzywacz y Marks (2000) relacionan los ambientes trabajo-familia dentro de la “Spillover theory”; plantean para sus estudios cuatro variables: transferencia positiva del trabajo a la familia, transferencia positiva de la familia al trabajo, transferencia negativa del trabajo a la familia, transferencia negativa de la familia al trabajo (en los siguientes párrafos se profundiza en cada una de estas variables). Grzywacz y Marks (2000) consideran que los intercambios de sentimientos positivos y negativos son la mejor manera de explicar la realidad de lo que sucede entre los ámbitos de la vida laboral y la vida familiar, además de que existen herramientas ampliamente utilizadas en la Encuesta Nacional de Desarrollo de la Edad Mediana en Estados Unidos (MIDUS). En México, Martínez *et al.* (2016) se han acercado a la “Teoría de las transferencias”, al desarrollar un modelo de enseñanza e implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en universidades públicas. El modelo reconoce que: “si cada integrante de la comunidad universitaria aporta de alguna forma su actuar diario a la RSE puede contribuir de forma importante a mejorar los niveles de vida de la población y del país en general” (Martínez *et al.*, 2016: 79); es decir, existe una transferencia entre los valores y actitudes personales con la sociedad.

Transferencia de sentimientos positivos del trabajo a la familia y de la familia al trabajo

Esta transferencia de sentimientos positivos reconoce que al combinar ambos ámbitos, se enriquece el individuo y se logran resultados positivos. Greenhaus y Powell (2006) identifican que estas extensiones positivas tienen efectos en el bienestar de las personas, pues disminuyen el estrés de manejar distintos roles; pero este intercambio de energía existe sí y sólo sí hay un apoyo social para extender las actitudes, comportamientos o el estado de ánimo positivo (Crouter, 1984). En este caso, la familia es el apoyo social natural que debe beneficiar la vida laboral, además de ser un catalizador de las experiencias laborales (Kinnunen *et al.*, 2006). La extensión positiva trabajo-familia se asocia con mejor salud física y mental, particularmente en adultos mayores (Grywacz, 2000). Se identifica también que los individuos presentan conductas cooperativas cuando interactúan repetidamente, tienen mucha información recíproca y el grupo tiene pocos participantes (North, 1993), como es el caso de la familia. Asimismo, Bernal y Alpuche (2016) sugieren que el mecanismo de cooperación es decisivo tanto en las organizaciones como en las familias.

Transferencia de sentimientos negativos del trabajo a la familia y de la familia al trabajo

La extensión negativa del trabajo a la familia y de la familia al trabajo, reconoce que existe un conflicto o interferencia entre estos dos ámbitos, lo que ocasiona que se perciban como contrincantes (Greenhaus y Powell, 2006); adicionalmente, Greenhaus y Beutell (1985: 77) exponen que “participar en el rol trabajo (familia) se hace más difícil por participar en el rol familia (trabajo)”. En este sentido, el conflicto trabajo-familia se podría definir como un juego de roles mutuamente incompatibles. Las demandas entre estos dos ámbitos incrementan el conflicto interroles y consecuentemente, disminuyen la autoeficacia para manejar el conflicto, por lo que se identifican dos direcciones del mismo: *i)* conflicto trabajo-familia, cuando el trabajo interfiere con la familia y *ii)* conflicto familia-trabajo, cuando la fa-

milia interfiere con el trabajo (Smoktunowicz y Ciésłak, 2018). La extensión negativa se refiere a cuando la participación en un ámbito (ejemplo el trabajo) impacta negativamente en la participación del otro (ejemplo la familia) (Kinnunen *et al.*, 2006); el mecanismo de extensión puede involucrar habilidades, patrones de comportamiento, tensiones, emociones, creencias y actitudes (Geurts y Demerouti, 2003).

Tiempo dedicado por los trabajadores a las diferentes actividades diarias

Para Daly (1996) el tiempo puede conceptualizarse de tres maneras distintas: como discurso, como economía y como control. Conceptualizar el tiempo como discurso es una manera de conocer los pensamientos, acciones y valores de la familia: “la manera en que los miembros de una familia hablan del tiempo sirve para conocer sus creencias, compromisos y prioridades” (Daly, 1996: 467). La manera en que una persona piensa sobre sí mismo y sobre su familia afecta la manera en que distribuye su tiempo; entender el tiempo como discurso implica una visión cualitativa del mismo, identifica la naturaleza de las actividades que ocupan el tiempo y el significado que las mismas asumen (Thompson y Bunderson, 2001).

Conceptualizar el tiempo como economía asume que es posible medirlo, contar con estadísticas sobre las horas de trabajo y de empleo pagado (Fisher y Layte, 2004). Este enfoque cuantitativo reconoce que el tiempo es: “finito y suma cero, en el sentido de que una hora empleada en el trabajo no podrá ser reclamada para alcanzar metas no laborales y viceversa” (Thompson y Bunderson, 2001: 18).

El enfoque de control señala que los relojes, calendarios, agendas o códigos normativos sirven para que el tiempo sea objetivo y con ello controlar las relaciones de poder; por ejemplo, las actividades que demanda el trabajo y las actividades que demanda el hogar están en constante lucha por el control del tiempo de una persona. En el mismo sentido, el tiempo es un mecanismo de control del jefe hacia el subordinado (Daly, 1996), el cual es frecuentemente utilizado como una estrategia de los ejecutivos de recursos humanos (Skinner y Pocock,

2008). El tiempo y el poder están relacionados, ya que el primero, es un recurso limitado que se distribuye en las organizaciones inequitativamente, como señalan Rafnsdóttir y Heijstra (2013: 284): “La conciencia sobre el tiempo y la medición del tiempo son cruciales para estructurar y dirigir las vidas diarias de hombres y mujeres. El tiempo puede ser usado como un instrumento de poder y control”.

De los conceptos anteriores se intuye que el tiempo puede no ser una métrica objetiva, ya que en ocasiones las personas preferirán medir su vida en términos de significado en vez de horarios (Thompson y Bunderson, 2001). La vida laboral y la vida familiar compiten por el tiempo de una persona. Señalan Tenbrunsel *et al.* (1995: 236): “el tiempo es un *commodity* precioso, el contar con recursos fijos domina sobre cualquier extensión de disposición o humor en la relación trabajo-no trabajo”; en otras palabras, que el tiempo se puede considerar un recurso limitado que permite un balance entre la vida laboral y la familiar.

Tomando en consideración los estudios revisados, la presente investigación busca identificar si existe una relación significativa entre el tiempo dedicado a diferentes actividades (como son el trabajo, la familia, el sueño, el ejercicio, las actividades religiosas) y la transferencia de sentimientos entre el trabajo y la familia; a saber:

- H1: *La distribución del tiempo semanal de un trabajador sirve para proyectar las transferencias de sentimientos positivos del trabajo a la familia.*
- H2: *La distribución del tiempo semanal de un trabajador sirve para proyectar las transferencias de sentimientos positivos de la familia al trabajo.*
- H3: *La distribución del tiempo semanal de un trabajador sirve para proyectar las transferencias de sentimientos negativos del trabajo a la familia.*
- H4: *La distribución del tiempo semanal de un trabajador sirve para proyectar las transferencias de sentimientos negativos de la familia al trabajo.*

Justificación del estudio

El presente estudio buscará enriquecer la discusión sobre la transferencia de sentimientos, negativos o positivos, de las personas dentro de los dos princi-

pales roles que interpretan, como trabajador y como miembro de una familia, y si esta transferencia está relacionada con la distribución de horas semanales entre estas dos realidades. Si hay una transferencia de sentimientos de las personas entre el trabajo y la familia, significa que de alguna forma las personas son indivisibles, son inseparables. En esta situación, las actitudes positivas y las negativas se comparten indistintamente, entre la familia y el trabajo. Particularmente, se busca estudiar las transferencias positivas y negativas entre el trabajo y la familia en el caso de una universidad privada en México, considerando que la mayoría de los estudios sobre este tema se han llevado a cabo en Estados Unidos y Europa (Hill *et al.*, 2004).

La relevancia del estudio reside en aportar evidencia de que el ser humano es indivisible, y de la existencia de procesos de extensión o compensación de sentimientos, tanto positivos como negativos, entre la familia y el trabajo, y viceversa. A partir de estas evidencias, se sugiere a las empresas poner atención en la distribución del tiempo de sus trabajadores con el fin de buscar un buen ambiente de sentimientos colaborativos.

Metodología

La muestra se obtuvo de la participación voluntaria del personal de planta, administrativo y académico, de una universidad privada en México, entre el 21 y el 27 de agosto de 2017. El cuestionario fue electrónico e incluyó una explicación detallada de la motivación de la encuesta y un instructivo preciso para su integración. Se anexó un mensaje del rector invitando a los colaboradores a responder la encuesta de manera anónima para fines de una investigación académica.

Las preguntas utilizadas para medir las variables predictoras para el presente estudio se tomaron de los cuestionarios de Grzywacz y Marks (2000), quienes se basaron en la Encuesta Nacional de Desarrollo de la Edad Mediana en los Estados Unidos (MIDUS), diseñada por John y Catherine MacArthur, la cual se aplicó por primera vez en 1995. La encuesta ha sido ampliamente utilizada en diversos estudios (Borghans *et al.*, 2016; Friedman, Christ y Mroczek, 2015; Hostinar *et al.*, 2015).⁷ Este cuestionario evalúa las cuatro dimensiones de la relación

entre los ámbitos trabajo-familia: extensión negativa del trabajo a la familia, extensión negativa de la familia al trabajo, extensión positiva del trabajo a la familia, extensión positiva de la familia al trabajo, mediante la estructura factorial de 16 ítems diferentes (cuatro para cada dimensión). El cuestionario original fue traducido al español con ayuda del Departamento de Idiomas de la Universidad Anáhuac, México Norte y los ítems de cada cuestionario se presentaron aleatoriamente.

Operacionalización de las variables dependientes

La variable transferencia de sentimientos positivos del trabajo a la familia (*Positiva_TF*) se midió a partir de ítems como: “Las cosas que haces en el trabajo te ayudan a resolver problemas personales y prácticos en casa”. La variable transferencia de sentimientos positivos de la familia al trabajo (*Positiva_FT*) se midió a partir de ítems como: “Hablar con alguien en casa te ayuda a tratar los problemas en el trabajo”. La variable transferencia de sentimientos negativos del trabajo a la familia (*Negativa_TF*) se midió a partir de ítems como: “Tu trabajo reduce el nivel de esfuerzo para dedicarte a actividades en casa”. La variable transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo (*Negativa_FT*) se midió a partir de ítems como: “Las responsabilidades en casa reducen el nivel de esfuerzo que puedes dedicar a tu trabajo”. Las escalas de respuesta para cada uno de estos ítems fueron: 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (algunas veces), 4 (la mayoría del tiempo) y 5 (todo el tiempo).

Operacionalización de las variables predictoras

En el cuestionario, a cada uno de los trabajadores se le preguntó la distribución cuantitativa del tiempo, es decir, el número de horas que utilizan en las diferentes actividades durante la semana: familia, trabajo, traslados, sueño, ejercicio, actividades religiosas o espirituales, y otras (con un máximo de 168 horas, $7 \times 24 = 168$). Los encuestados tuvieron libertad de ingresar en cada actividad cualquier cantidad de horas por semana, sin limitación; sin embargo, el instrumento iba reportando el total de horas que

se llevaban capturadas, así como la indicación de que las mismas deberían sumar 168.

El Diagrama 1, esquematiza las cuatro hipótesis establecidas.

Validez del cuestionario

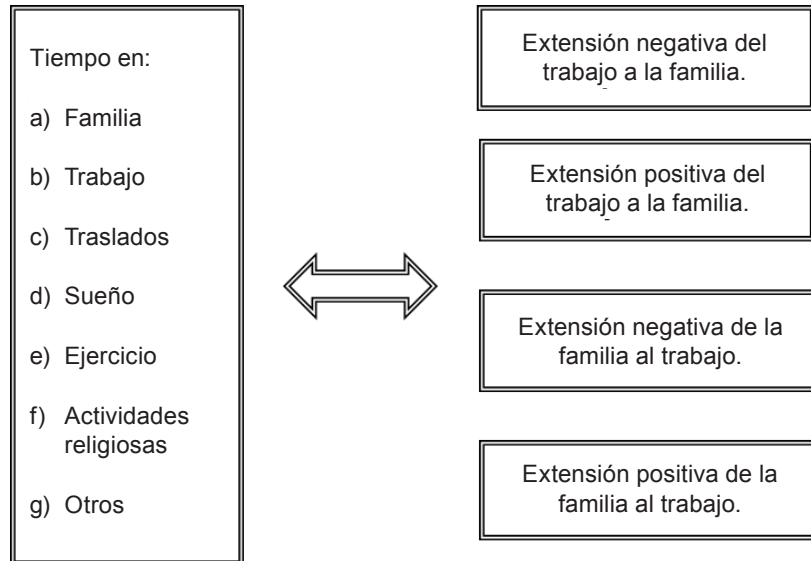
Independientemente de que el cuestionario MIDUS ha sido validado múltiples veces para poblaciones de Estados Unidos, se buscó realizar una prueba en México a partir de la muestra obtenida ($N = 483$) en la que se hizo un análisis de confiabilidad de cada factor, y se logró para el factor *Positiva_TF* un alfa de Cronbach de 0.7862, para el factor *Positiva_FT* de 0.6713, para el factor *Negativa_TF* de 0.8785, y para el factor *Negativa_FT* de 0.8252.⁸ Adicionalmente se hizo un análisis factorial de componentes principales a partir de la matriz de correlación, con factores rotados (Varimax) con cargas y comunalidad, para verificar su validez a partir de la muestra levantada en una universidad privada mexicana. Todos los ítems tuvieron cargas superiores a 0.47 a su factor principal, y en ningún caso cargó a otro factor con un valor superior. Los resultados confirman la validez del cuestionario, ya que cada uno de los 16 ítems, al rotar la matriz de correlaciones, fue asignado a sólo uno de los cuatro factores, con una carga superior a 0.47. La varianza global explicada es de 0.61.

Variables de control

La variable sexo, en el caso de los estudios del balance trabajo-familia, suele ser significativa de acuerdo con la “Teoría de roles” (Biddle, 1986), pues las personas, tienen expectativas sociales sobre su propio comportamiento y el de los demás. Así, en el caso del balance familia-trabajo se explica que las personas busquen un balance para satisfacer los distintos roles; en el caso de las mujeres, como esposas y madres y, en el caso de los hombres, como esposos y padres, y su entendimiento de lo que la sociedad espera.

Asimismo, la variable edad también tiende a ser significativa en este tipo de estudios de acuerdo con la teoría del ciclo de vida de la familia (Bengtson y Allen, 2009), que señala que las familias cambian en el tiempo, pues la familia es un grupo

Diagrama 1.
Hipótesis de estudio



Fuente: elaboración propia.

microsocial, una colección de individuos con una historia compartida que interactúa dentro de contextos sociales en tiempo y espacio. De este modo, en el caso del balance trabajo-familia, la teoría del ciclo de vida aporta: *a*) que la edad de una persona con relación a la edad de otros miembros de la familia (ejemplo, madre joven con hijos pequeños), crea eventos generacionales que pueden caracterizarse por altos niveles de tensión y agobio, y *b*) que la ubicación de la persona en el contexto de la familia y de la sociedad influye en su desarrollo (ejemplo, las mujeres asumen mayores actividades domésticas que los hombres).

Como variables demográficas se decidió preguntar el sexo (1 = Hombre, 0 = Mujer), la edad (medida en años), la antigüedad en el trabajo (medida en años), el número de personas con las que vive, y si tiene dependientes económicos (1 = Sí, 0 = No).

Metodología de análisis

Se calcularon valores estadísticos descriptivos, correlaciones, pruebas t y se procesaron análisis de

regresión bajo la metodología iterativa *Stepwise Selection of Terms* a fin de encontrar la mejor combinación de variables significativas que proyectaran las transferencias de sentimientos positivos o negativos, del trabajo a la familia y de la familia al trabajo.

Resultados

La muestra de 483 personas representó 42.1% de la población de planta de la universidad, y conforme al cálculo del tamaño de una muestra para poblaciones finitas, se confirma la representatividad de la muestra, ya que se requerirían 154 encuestas bajo un muestreo aleatorio;⁹ la muestra fue voluntaria y no aleatoria, aunque sobrepasa en dos veces el número de respuestas requeridas.

La muestra resultó en 32.1% hombres y 67.9% mujeres, 34.0% tienen algún puesto académico (Docente o Coordinador Académico) y 66.0% administrativo (Directivo, Coordinador Administrativo, Operativo, Secretarial, Técnico), la edad promedio fue de 44.8 años (SD 10.7), la antigüedad promedio fue de 12.5 años (SD 8.9), en su casa viven en

promedio con 2.6 personas (SD 1.7) y sólo 26.9% (SD 0.4) tiene dependientes económicos.

Ahora bien, considerando el criterio del Centro de Recursos de Ética (2010), que ubica como *millennials* a todos quienes nacieron a partir del 1981, entonces 26.9% de la muestra se considera de la generación *millennials*, mientras que 73.1% es de una generación mayor.

El promedio de horas semanales en diversas actividades capturadas por los encuestados fue de 149.7 (dato inferior al total de horas en una semana de 168), con una DS de 38.57, lo cual concuerda con la tesis de Thompson y Bunderson (2001), que identifica que el tiempo no es una métrica objetiva. Por lo que se tomó la decisión de no eliminar ningún cuestionario y realizar el análisis con la base de datos completa.

Descriptivos de las variables predictoras

A partir de los datos obtenidos de la muestra, la actividad reportada con el mayor número de horas por semana fue el trabajo, con 48.6 horas semanales (28.9%), lo que equivale a una media de 9.7 horas diarias, al considerar que la jornada laboral es de 5 días en la universidad donde se aplicaron las encuestas. En segundo lugar, se encuentra el sueño con 36.2 horas semanales (21.6%), que equivale a 5.2 horas diarias. Mientras que la familia queda

rezagada a un tercer lugar con 31.9 de horas a la semana (19.0%). En la Tabla 1 se presenta el promedio de las horas a la semana dedicadas a las diferentes actividades, así como su equivalente promedio en horas diarias.

Al comparar la información de las variables predictoras de los diferentes grupos de control, se identificaron tres diferencias significativas: a) Los administrativos tienen un promedio de 14.10 horas en traslados a la semana, superior al promedio de 11.13 horas de los académicos (P – Val = 0.001, utilizando la prueba t para comparar si son significativamente diferentes las medias de 2 muestras); b) Este resultado es consistente con la diferencia encontrada entre el promedio de 35.20 horas que los académicos pasan con la familia, y el promedio de 30.27 horas que los administrativos pasan con su familia (P – Val = 0.011); c) Otro resultado significativo fue que las personas mayores (superiores a 36 años) pasan un promedio de 34.24 horas con la familia, el cual es estadísticamente superior al promedio de 25.71 horas que los *millennials* pasan con la suya (P – Val = 0.001); d) Finalmente, no se encontró la suficiente evidencia para concluir que las medias de las otras mediciones por subgrupo, tales como las horas promedio de trabajo entre los académicos vs los trabajadores administrativos, fueran diferentes (P - Val > 0.05). En la Tabla 2, se presentan las horas promedio por semana declaradas por los diferentes grupos de control de la muestra.

Tabla 1.
Porcentaje de horas a la semana dedicadas a diferentes actividades

Variable	Media	Desviación estándar	Mediana
	Horas a la semana		Horas diarias equivalentes
Familia	31.9	0.88	4.6
Trabajo	48.6	0.54	9.7*
Traslados	13.1	0.49	2.6*
Sueño	36.2	0.67	5.2
Ejercicio	4.2	0.30	0.6
Religión	4.5	0.31	0.6
Otros	11.2	0.60	1.6

* El cálculo se hizo considerando una jornada de cinco días a la semana.

Fuente: elaboración propia, N = 483.

Tabla 2.
Horas promedio a la semana dedicadas a diferentes actividades

Variable	Millennials	Mayores	Hombres	Mujeres	Académicos	Administrativos
	N = 129	N = 350	N = 154	N = 325	N = 163	N = 316
Familia	25.71	34.24	30.93	32.42	35.20	30.27
Trabajo	48.46	48.68	50.15	47.90	49.57	48.13
Traslados	13.65	12.89	12.68	13.29	11.13	14.10
Sueño	35.22	36.58	37.43	35.64	36.05	36.29
Ejercicio	4.08	4.29	4.36	4.17	4.10	4.30
Religión	3.72	4.74	4.11	4.63	4.94	4.22
Otras	10.62	11.42	12.61	10.54	11.29	11.16
Total declarado	141.45	152.84	152.268	148.58	152.28	148.48

Nota: es posible que la suma de los subgrupos no sea N = 483, ya que algunos sujetos no declararon toda su referencia demográfica.

Fuente: elaboración propia.

Sobre la información de las horas promedio de los diferentes grupos de control, es de resaltar las pocas horas semanales reportadas por el grupo de *millennials* (141.45 vs. 168 reales); sin embargo, a pesar de esta diferencia particular se determinó mantener a este grupo dentro de la muestra, conforme la recomendación de Thompson y Bunderson (2001) sobre la subjetividad del tiempo.

Descriptivos de las variables dependientes

A partir de los datos de la muestra, la variable *Positiva_FT* resultó ser la más alta de las variables dependientes, con un media de calificación de 4.4. La segunda variable con la calificación más alta es la *Positiva_TF*, con una calificación promedio de 3.8. Las variables del ámbito negativo presentan las calificaciones más bajas en este estudio, la variable *Negativa_TF* tiene una media de 2.8 y la variable *Negativa_FT* una media de 1.8.

Análisis de correlación

Se realizó el análisis de las correlaciones de Pearson sobre las variables de estudio, los resultados deta-

llados de la matriz de correlación se encuentran en la Tabla 3. Las correlaciones significativas identificadas, aunque débiles, ya que no alcanzan el 0.50 y el -0.50 (correlación positiva o negativa media), son:

- Hay una correlación positiva entre la transferencia de sentimientos positivos del trabajo a la familia y la transferencia de sentimientos positivos de la familia al trabajo (Pearson C. = 0.39, PV < 0.01).
- También hay una correlación positiva entre la transferencia de sentimientos negativos del trabajo a la familia y la transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo (Pearson C. = 0.42, PV < 0.01).

Una tercera relación significativa se encontró entre las variables dependientes; fue la correlación negativa entre la transferencia de sentimientos positivos de la familia al trabajo y la transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo (Pearson C. = -0.14, PV < 0.05), que concuerda con el enfoque de enriquecimiento-conflicto de Greenhaus y Powell (2006).

Con relación al tiempo que se dedica a las diferentes actividades semanales y a la transferencia de sentimientos, se encontraron cuatro correlaciones significativas, todas ellas negativas: a) entre el

Tabla 3.
Matriz de correlación entre las variables estudiadas

	Positiva_TF	Positiva_FT	Negativa_TF	Negativa_FT
Positiva_FT	0.39**			
Negativa_TF	-0.08	-0.07		
Negativa_FT	-0.04	-0.14*	0.42**	
Familia	0.09	0.12	-0.15*	-0.16*
Trabajo	0.06	0.06	0.13	-0.04
Traslados	-0.15*	-0.12	-0.11	-0.01
Sueño	0.02	0.04	-0.07	-0.02
Ejercicio	0.00	0.03	-0.14*	-0.08
Religión	0.03	0.03	-0.10	-0.08
Otras	0.02	0.05	-0.05	-0.03
Antigüedad	0.00	0.03	0.02	-0.03
Sexo	0.01	-0.06	-0.06	0.09
Edad	0.06	0.03	-0.11	-0.10
Personas con quién vive	0.06	0.07	-0.04	0.01
Tiene dependientes	0.05	0.00	-0.01	-0.09

(**) Las correlaciones de Pearson > 0.129 tienen un P-Val < 0.01; (*) las correlaciones > 0.089 tienen un P-Val < 0.05.

Fuente: elaboración propia.

tiempo que pasan los trabajadores con la familia y la transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo ($r = -0.16$, $P - \text{Val} < 0.01$); y *b*) también con los sentimientos negativos del trabajo a la familia ($r = -0.15$, $P - \text{Val} < 0.01$); en otras palabras, parece que está relacionado el pasar tiempo con la familia con el dejar de transferir sentimientos negativos entre ambas realidades; *c*) también se encontró una correlación entre el tiempo que un trabajador pasa en traslados (posiblemente por la distancia o el tránsito excesivo) con la transferencia de sentimientos positivos del trabajo a la familia ($r = 0.15$, $P - \text{Val} < 0.01$); en otras palabras, entre más tiempo pase un trabajador en un medio de transporte, menos sentimientos positivos trasladará del trabajo a la familia; y por último *d*) una correlación entre el tiempo que pasan los trabajadores haciendo ejercicio y la transferencia de sentimientos negativos del trabajo a la familia ($r = -0.14$, $P - \text{Val} <$

0.01); en otras palabras, el tiempo de ejercicio es un filtro de la transferencia de sentimientos negativos del trabajo a la familia.

Se observó adicionalmente que las características demográficas (antigüedad, sexo, edad, si tiene dependientes y número personas con las que vive) no presentan una correlación significativa con las variables dependientes, a diferencia de lo reportado por Biddle (1986) y Bengtson y Allen (2009), por lo que se profundizará el tema con un análisis de regresión, controlado por las variables demográficas, por ser relevante.

Análisis de regresión Stepwise

Los resultados de la metodología iterativa de selección de variables proyectivas fueron:

a) Para proyectar la transferencia de sentimientos positivos entre el trabajo y la familia *Positiva_TF*, la mejor combinación encontrada, con signo negativo, fue a partir de la variable tiempo en Traslados, con una ecuación: $Positiva_TF = 3.942 - 0.0125$ Traslados, con $F - Val = 10.82$, $P - Val = 0.001$. En el Anexo 1 se presenta el orden de ingreso de las variables predictoras para pronosticar la variable *Positiva_TF*, ajustando las muestras conforme a las variables de control. Se identificaron dos excepciones: a1) para el grupo de Hombres las únicas variables significativas son el tiempo en Familia y tiempo en Trabajo (ambas de forma positiva), no así el Traslado; a2) para el grupo de académicos, ninguna de las variables predictoras definidas (en términos de tiempo) fue significativa.

b) Para proyectar la transferencia de sentimientos positivos entre la familia y el trabajo *Positiva_FT* fue a partir de dos variables, con signo negativo con la variable tiempo en Traslados y con signo positivo con la variable tiempo en Familia, con una ecuación: $Positiva_FT = 4.373 + 0.0038$ Familia - 0.0074 Traslados, con $F - Val = 6.69$, $P - Val = 0.001$. En el Anexo 2 se presenta el orden de ingreso de las variables predictoras para pronosticar la variable *Positiva_FT*, ajustando las muestras conforme a las variables de control. Se identificaron tres excepciones: b1) para el grupo de Hombres se requiere adicionar las variables tiempo en Trabajo y tiempo en Sueño (ambas de forma positiva); b2) para el grupo de Mayores de edad se requiere adicionar la variable tiempo en Trabajo (de forma positiva); b3) para el grupo de *Millennials*, ninguna de las variables predictoras definidas fue significativa.

c) Para proyectar la variable transferencia de sentimientos negativos entre el trabajo y la familia *Negativa_TF*, la participación de variables identificadas fue muy rica, con la variable tiempo en Familia, tiempo en Ejercicio, y tiempo en Traslados, todas ellas de signo negativo, así como con signo positivo, tiempo en Trabajo, con una ecuación: $Negativa_TF = 2.671 - 0.0086$ Familia + 0.0121 Trabajo - 0.0094 Traslados - 0.0219 Ejercicio, con $F - Val = 8.76$, $P - Val < 0.001$. En el Anexo 3 se presenta el orden de ingreso de las variables predictoras para pronosticar la variable *Negativa_TF*, ajustando las muestras conforme a las variables de control. Se identificaron dos excepciones: c1) para el grupo de Académicos, la única variable significativa es

el tiempo en actividades Religiosas (funciona como un amortiguador de forma inversa); c2) para el grupo de *Millennials*, ninguna de las variables predictoras definidas fue significativa.

d) Para proyectar la variable transferencia de sentimientos negativos entre la familia y el trabajo *Negativa_FT*, la variable identificada fue el tiempo en Familia, de signo negativo, con una ecuación: $Negativa_FT = 2.061 - 0.0069$ Familia, con $F - Val = 12.11$, $P - Val = 0.001$. En el Anexo 4 se presenta el orden de ingreso de las variables predictoras para pronosticar la variable *Negativa_FT*, ajustando las muestras conforme a las variables de control. Se identificaron tres excepciones: d1) para el grupo de Administrativos se requiere adicionar la variable tiempo en Ejercicio (funciona como un amortiguador de forma inversa); d2) para el grupo de Académicos, ninguna de las variables predictoras definidas fue significativa; d3) para el grupo de *Millennials*, ninguna de las variables predictoras definidas fue significativa.

La respuesta a la pregunta de, cómo la distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo y familia, se responde de la siguiente manera: a partir de una muestra de 483 personas, y el análisis de regresión, se responde afirmativamente para una población de una universidad privada en México, ya que sí existen relaciones significativamente estadísticas a partir de las siguientes relaciones:

- Transferencia Positiva Trabajo Familia = $3.942 - 0.0125$ Traslados.
- Transferencia Positiva Familia Trabajo = $4.373 + 0.0038$ Familia - 0.0074 Traslados.
- Transferencia Negativa Trabajo Familia = $2.671 - 0.0086$ Familia + 0.0121 Trabajo - 0.0094 Traslados - 0.0219 Ejercicio.
- Transferencia Negativa Familia Trabajo = $2.061 - 0.0069$ Familia.

Por tanto, las hipótesis respectivas también quedan comprobadas. Ahora bien, al revisar los coeficientes de las cuatro ecuaciones, sin considerar las variables de control, sobresalen tres puntos:

- a) La variable tiempo en Familia, está presente en tres de las cuatro ecuaciones proyectivas, como una variable significativa.

- b) La variable tiempo en Traslados, en tres de las cuatro ecuaciones funciona como un amortiguador, ya que en estos casos, reduce tanto las transferencias de sentimientos positivos como de negativos entre ambas realidades.
- c) Al comparar las magnitudes absolutas de los coeficientes de las relaciones identificadas, se encontró que el coeficiente de la variable tiempo en Ejercicio, es el que tiene la mayor magnitud de todos (Beta = 0.0219, t - Val = 2.97, P - Val = 0.003); y al considerar que todas las variables predictoras tienen la misma escala (horas), es de resaltar que esta variable juega un papel importante en la relación de transferencias de sentimientos entre el trabajo y la familia.

Discusión

Los resultados encontrados en la presente investigación son congruentes con las teorías de las transferencias (Crouter, 1984) y del enriquecimiento-conflicto (Greenhaus y Powell, 2006), pues hay una relación entre la transferencia de sentimientos positivos de la familia al trabajo y del trabajo a la familia (Pearson C. = 0.39, P - Val < 0.01) y una relación entre la transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo y del trabajo a la familia (Pearson C. = 0.42, P - Val < 0.01).

Sin embargo, existen algunas diferencias entre los resultados encontrados y la literatura: por ejemplo, mientras que para la presente investigación la edad no está correlacionada significativamente con las variables dependientes, otros estudios como el de Grzywacz, Almeida y McDonald (2002) y el del ciclo de vida de Bengtson y Allen (2009) señalan que las transferencias de sentimientos negativos entre la familia y el trabajo son menores para las personas mayores de edad.

Asimismo, mientras que para el presente estudio el sexo tampoco está correlacionado significativamente con las variables dependientes, en el estudio anterior (Grzywacz, Almeida y McDonald, 2002), las mujeres trabajadoras manifestaron una mayor transferencia de sentimientos negativos entre el trabajo y la familia en comparación con los hombres, lo cual es congruente con la "Teoría de roles" (Biddle, 1986). Sin embargo, la evidencia no

permite concluir sobre las diferencias de sexo en las transferencias de sentimientos, pues en otro estudio (Grzywacz, 2000) fueron las mujeres quienes manifestaron una mayor transferencia de sentimientos positivos.

Para la investigación, el tiempo dedicado al ejercicio físico resultó ser un filtro para las transferencias negativas del trabajo a la familia, lo que es congruente con Grzywacz y Marks (2001), quienes encontraron evidencia de que al realizar ejercicio de forma regular, entonces habrá un nivel bajo de transferencias negativas entre el trabajo y la familia (y viceversa), y un nivel alto de transferencias positivas entre el trabajo y la familia.

Con relación al tiempo de traslados, la evidencia de la presente investigación es similar a la literatura que se revisó: las condiciones que contribuyen a una mayor transferencia de sentimientos positivos entre el trabajo y la familia incluyen vivir cerca del lugar de trabajo (Devine *et al.*, 2006).

Conclusión

Debido a que la sociedad implementó una serie de prácticas laborales que están borrando las fronteras que existen entre el trabajo y la familia, tales como: el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral, la necesidad familiar de mayores ingresos, el requerir trabajar más horas por semana, el *home office* y el *virtual work*, se sugiere abordar la pregunta ¿la distribución de tiempo de los trabajadores en sus distintas actividades, está relacionada con el tipo de transferencia de sentimientos (positivos o negativos) entre el trabajo y la familia?

Como una primera conclusión se reporta que la herramienta MIDUS es útil para medir los efectos de transferencia de sentimientos, tanto positivos como negativos, entre el trabajo y la familia, y viceversa, en una universidad privada en México.

Una segunda conclusión, a partir del análisis de correlaciones entre las variables dependientes identificadas es: a) sí las personas tienen una transferencia de sentimientos positivos del trabajo a la familia, es posible que también tengan una transferencia de sentimientos positivos de la familia al trabajo (Pearson C. de 0.39); y b) sí las personas tienen una transferencia de sentimientos negativos del

trabajo a la familia, es posible que también tengan una transferencia de sentimientos negativos de la familia al trabajo (Pearson C. de 0.42), lo anterior confirma la teoría de Greenhaus y Powell (2006) que señala que las experiencias de un rol (familia-trabajo) enriquecen al otro.

Tercera, con la metodología de regresión, sin discriminar los datos obtenidos por los diferentes grupos de control, se identificó que el tiempo en traslados casa-trabajo-casa, resultó ser un filtro eficiente; por una parte, el tener considerables horas de traslados está relacionado con una baja transferencia de sentimientos positivos, pero también con una baja transferencia de los sentimientos negativos, entre ambas realidades.

Ahora bien, a partir de las ecuaciones de regresión encontradas, se puede decir que un incremento de sentimientos positivos y/o una disminución de los sentimientos negativos, está relacionado con el aumento de las horas de ejercicio, de las horas con la familia y la disminución de las horas de trabajo (por ejemplo, con la reducción del número de horas extras en la jornada laboral). Dos aportaciones prácticas de la presente investigación serían *a)* recomendar a los empleadores que fomenten que sus trabajadores pasen más tiempo con sus familias y menos en traslados excesivos, por ejemplo, contratando personal que viva cerca del trabajo, y *b)* recomendar a las familias que busquen que sus miembros pasen más tiempo juntos, que hagan ejercicio y que no busquen hacer tiempo extra en su jornada de trabajo. Estas aplicaciones prácticas dependen de factores tales como la naturaleza del trabajo, el tamaño de la empresa o su posición competitiva; algunos ejemplos de cómo los empleadores pueden procurar un balance trabajo-familia van desde otorgar permisos para atender asuntos familiares, promover horarios flexibles o procurar actividades en las que se involucre a la familia del empleado en el espacio laboral (Beauregard y Henry, 2009).

Una serie de conclusiones sobre los grupos particulares, a partir del uso de las variables de control, serían:

a) Con respecto a la variable de control sexo, el que los hombres dediquen más tiempo a la familia y al trabajo, pronostica mayores sentimientos positivos del trabajo a la familia, y si se agregan horas

de sueño, de la familia al trabajo, mientras que para las mujeres, el que dediquen más tiempo en los traslados, pronostica menores sentimientos positivos del trabajo a la familia, y de la familia al trabajo.

b) Con respecto a la variable de control tipo de puesto, el que los académicos dediquen más tiempo a las actividades religiosas, pronostica menores sentimientos negativos del trabajo a la familia, mientras el que los administrativos dediquen más tiempo al ejercicio físico, pronostica menores sentimientos negativos de la familia al trabajo.

c) Con respecto a la edad como variable de control, se encontró que para los *millennials* (que nacieron a partir del 1981), ninguna de las variables predictoras definidas fue significativa para pronosticar la transferencia de sentimientos positivos entre la familia y el trabajo, de sentimientos negativos entre el trabajo y la familia, y de sentimientos negativos entre la familia y el trabajo.

Esta investigación contribuye a enriquecer la "Teoría de las Transferencias", ya que se confirmó la derivación de sentimientos positivos y negativos entre el trabajo y la familia, mediante su estudio en una cultura latinoamericana, concretamente el caso de una universidad privada en México. Esta transferencia de sentimientos es relevante, pues la evidencia muestra que en la medida en que una persona tiene un balance entre el trabajo y la familia, se disminuyen cuestiones como el ausentismo o abandono del empleo y se incrementa la satisfacción laboral y el compromiso (Beauregard y Henry, 2009).

Con respecto a las limitaciones del estudio se identificó que la muestra se hizo sólo en una organización, siendo que el perfil de las personas que trabajan en la universidad, en los ámbitos académico o administrativo, puede ser diferente al perfil de las personas que trabajan en otras organizaciones, privadas o públicas; por lo que para tener una tesis más objetiva, se requeriría ampliar la muestra a otros giros y países.

En cuanto a futuras líneas de estudios se recomienda el profundizar en el análisis de las transferencias de sentimientos dentro del grupo de los trabajadores jóvenes (*millennials*), reforzando las métricas con indicadores duros de tiempo, esto derivado de la cantidad de horas reportadas por ellos en la presente investigación; así como en es-

tudiar sobre el efecto del salario en el balance trabajo familia, ya que la literatura revisada todavía no es concluyente en este tema (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006); mientras que algunas personas prefieren asumir empleos más precarios si los mismos les permiten conservar un balance trabajo-familia, otras consideran el salario como el elemento por el cual puede sacrificarse el balance.

Notas

¹ La información de la encuesta nacional de empleo urbano, disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/sala-de-prensa/inicio-noticias/200-participa-economicamujer.html>, consultada el 12 de enero de 2018.

² Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI), la Población Económicamente Activa (PEA) son todas las personas de 12 y más años que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta.

³ Ver para más información la página del INEGI: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>, consultada el 12 de enero de 2018.

⁴ La base de datos de la encuesta nacional de hogares del INEGI, disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/hogares/> encuesta nacional de hogares del INEGI 2016, consultada el 11 de enero de 2018.

⁵ Los censos y conteos de población del INEGI, disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484> INEGI. Censos y Conteos de Población y Vivienda, consultada el 11 de enero de 2018.

⁶ En inglés, los estudios académicos denominan a la extensión de experiencias del trabajo a la casa o de la casa al trabajo, con el término: *Spillover*. Misma que no tiene una traducción directa al castellano, por lo que se decidió para este estudio utilizar el término "Transferencia", para reflejar este efecto.

⁷ Desde la publicación de los datos de la Encuesta Nacional de Desarrollo de la Edad Mediana en los Estados Unidos (MIDUS) a fines de 1999, se han publicado más de 500 manuscritos en más de

180 revistas de alto impacto (Delaney, 2014). Para mayor información y acceso al cuestionario MIDUS en su versión original "*WORK TO FAMILY AND FAMILY TO WORK SPILLOVER*", ver la siguiente página (Consultada el 1 de diciembre de 2018): <http://www.midus.wisc.edu/midus1/index.php>.

⁸ Una alfa de Cronbach > 0.7 indica una fiabilidad compuesta de los constructos, por lo que se llega a la conclusión de que los constructos teóricos presentan una fiabilidad adecuada. Aún que puede bajar a 0.60 en la investigación exploratoria (Robinson, Shaver y Wrightsman, 1991).

⁹ Considerando $N = 1,147$, un nivel de confiabilidad de 95% con $Z = 1.96$, una $DS = \sqrt{2.5}$ (propuesta a partir de la desviación estándar para una Distribución Poisson, considerando una media de 2.5, obtenida de los valores extremos de la escala Likert de 1 a 5), y un nivel de precisión absoluta de 0.25 (equivalente a 10% del valor medio de la escala).

Fuentes bibliográficas

- Bengtson, V. L. y Katherine R. A. (2009), "The Life Course Perspective Applied to Families Over Time", en: Boss, Pauline, William Doherty, Ralph LaRossa, Walter Schumm y Suzanne Steinmetz (eds.), *Sourcebook of Family Theories and Methods*, Boston, M. A., Springer.
- Geurts, S. y Demerouti E. (2003), "Work/Non-work interface: a review of theories and findings", en: Schabracq, Marc, Jacques Winnubst y Cary Cooper (eds.), *The Handbook of work and health psychology*, Chichester, John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J. y Foley S. (2007), "The intersection of work-family lives", en: Gunz, Hugh y Maury Peiperl (eds), *Handbook of career studies*, Los Angeles: SAGE.
- North, D. (1993), *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Robinson, J., Shaver P. y Wrightsman L. (1991), "Criteria for scale selection and evaluation", en: Robinson, J., Shaver, P. y Wrightsman L. (eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*, San Diego: Academic Press.
- Webster, J. y Randle K. (2016), "Positioning Virtual Workers Within Space, Time, and Social Dyna-

mics", en: Webster, Juliet y Keith Randle (eds.), *Virtual Workers and the Global Labour Market*, London: Palgrave Macmillan.

Woods, L. (1826), *The Life of Benjamin Franklin: Including a Sketch of the Rise and Progress of the War of Independence*, London: Hunt and Clarke.

Publicaciones periódicas

Beauregard, T. A. y Lesley C. H. (2009), "Making the link between work-life balance practices and organizational performance", en: *Human Resource Management Review*, vol. 19.

Bernal, J. y E. Alpuche (2016), "La cooperación: el núcleo de la evolución", en *Gestión y estrategia*, vol. 49.

Biddle, B. (1986), "Recent Developments in Role Theory" en *Annual Review of Sociology*, vol. 12.

Borghans, L., Golsteyn, B., Heckman J. y Humphries J. (2016), "What grades and achievement tests measure", en: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 113.

Burke, R. (1988), "Some Antecedents of Work-Family Conflict", en: *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3.

Byron, K. (2005), "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents", en: *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67.

Champoux, J. (1978), "Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models", en: *Sociology of work and occupations*, vol. 5.

Clark, S. (2000), "Work/family border theory: A new theory of work/family balance", en: *Human Relations*, vol. 53.

Crouter, A. (1984), "Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface", en: *Human Relations*, vol. 37.

Daly, K. (1996), "Spending time with the kids, meanings of family time for fathers", en: *Family Relations*, vol. 45.

Devine, C. M., Jastran, M. J., J. E. Wethington, T. Farrell, y Carole A. B. (2006). "A lot of sacrifices: Work-family spillover and the food choice coping strategies of low wage employed parents", en: *Social Science & Medicine*, vol. 63.

De Klerk, M., J. Alewyn-Nel y E. Koekemoer (2012), "Positive side of the Work-Family Interface: A theoretical Review", en: *Journal of Psychology in Africa*, vol. 22.

Delaney, R. (2014), "National survey of midlife development in the United States", en: *The International Journal of Aging and Human Development*, vol. 79.

Fisher, K. y R. Layte (2004), "Measuring work-life balance using time diary data", en: *Electronic International Journal of Time Use Research*, vol. 1.

Friedman, E., S. Christ y D. Mroczek (2015), "Inflammation partially mediates the association of multimorbidity and functional limitations in a national sample of middle-aged and older adults: the MIDUS Study", en: *Journal of aging and health*, vol. 27.

Goode, W. (1960), "A theory of role strain", en: *American Sociological Review*, vol. 25.

Greenhaus, J. y N. Beutell (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", en: *Academy of Management Review*, vol. 10.

Greenhaus, J. y G. Powell (2006), "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment", en: *Academy of Management Review*, vol. 31.

Grzywacz, J. (2000), "Work-Family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?", en: *American Journal of Health Promotion*, vol. 14.

Grzywacz, J., D. Almeida y D. McDonald (2002), "Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force", en: *Family Relations*, vol. 51.

Grzywacz, J. y Marks, N. (2000), "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and family", en: *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5.

Grzywacz, J. y Marks, N. (2001), "Social Inequalities and Exercise during Adulthood: Towards an Ecological Perspective", en: *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 42.

Gutiérrez-Casas, L. y Limas-Hernández, M. (2008), "Incorporación de la mujer al mercado de tra-

bajo y desarrollo regional en Chihuahua”, en: *Estudios fronterizos*, vol. 9.

Hill, J., Yang, Ch., Hawkins A. y Ferris, M. (2004), “A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries”, en: *Journal of marriage and family*, vol. 66.

Hostinar, C., Lachman, M., Mroczek, D., Seeman T. y Miller, G. (2015), “Additive contributions of childhood adversity and recent stressors to inflammation at midlife: Findings from the MIDUS study”, en: *Developmental psychology*, vol. 51.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts S. y Pulkkinen, L. (2006), “Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family”, en: *Scandinavian Journal of Psychology*, vol. 47.

Martínez, E., Chávez, J., Castro, M. y Gutiérrez, G. (2016), “Acciones de las universidades públicas en México”, en: *Gestión y estrategia*, vol. 49.

Michman, R. (1980), “The double income family: A new market target”, en: *Business Horizons*, vol. 23.

Perry-Jenkins, M. y MacDermid-Wadsworth S. (2017), “Work and family Research and Theory: Review and Analysis from an Ecological Perspective”, en: *Journal of Family Theory and Review*, vol. 9.

Rafnsdóttir, G. y Heijstra, T. (2013), “Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time”, en: *Gender, Work and Organization*, vol. 20.

Sieber, S. (1974), “Toward a theory of role accumulation”, en: *American Sociological Review*, vol. 39.

Skinner, N. y Pocock, B. (2008), “Work-life conflict: Is work time or work overload more important?”, en: *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 46.

Smoktunowicz, E. y Ciésłak, R. (2018), “How job and family demands impact change in perceived stress: a Dyadic study”, en: *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, vol. 31.

Staines, G. (1980), “Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork”, en: *Human Relations*, vol. 33.

Tenbrunsel, A., Brett, J., Maoz, E., Stroh L. y Reilly A. (1995), “Dynamic and static work-family rela-

tionships”, en: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 63.

Thompson, J. y Bunderson S. (2001), “Work-Non-work Conflict and the Phenomenology of Time”, en: *Work and Occupations*, vol. 28.

Otras fuentes

Baudin, T., De la Croix, D. y Gobbi, P. E. (2014), “DINKs, DEWKs & Co. Marriage, Fertility and Childlessness in the United States,” 2014 Meeting Papers 628, Society for Economic Dynamics. Consultado el 1 de junio de 2018 desde: <https://ideas.repec.org/p/red/sed014/628.html>.

Celis, F. (2018), “Home office y mayor bonificación, las exigencias de trabajadoras mexicanas”, *Forbes México*. Consultado el 1 de junio de 2018 desde: <https://www.forbes.com.mx/home-office-y-mayor-bonificacion-las-exigencias-de-trabajadoras-mexicanas/>.

Clark, S. y P. Farmer (1998), “Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing”. Artículo presentado en el Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference, Orlando, FL. Consultado en: Clark, Sue (2000), “Work/family border theory: A new theory of work/family balance” en *Human Relations*, vol. 53.

Deloitte (2016), “Encuesta Millennials 2016: Conquistando a la siguiente generación de líderes”. Consultado el 1 de junio de 2018: <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/millennial2016.html>.

Elborgh-Woytek, K. M. Newiak, K. K., S. Fabrizio, K. Kpodar, P. Wingender, B. Clements y G. Schwartz (2013), “Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género”. Documento de análisis del personal técnico del Fondo Monetario Internacional. Consultado el 1 de junio de 2018: http://www.igualdadeneconomia.es/enlaces/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf.

Ethics Resource Center (2010), “2009 National business ethics survey, millennials, Gen X and baby boomers: who’s working at your company and what do they think about ethics?”, Consultado

el 15 de abril de 2017: http://observgo.uqubec.ca/observgo/fichiers/53123_DAEPI%202.pdf.

Eurofound (2012), "Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union", Overview report. Consultado el 1 de junio de 2018: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

Hendricks, A., C. León y N. Chinchilla (2006), "Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica", Estudio 37, Barcelona: IESE Business School. Consultado el 1 de junio de 2018: <https://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-37.pdf>.

OCDE (2015), "Better Life Index". Consultado el 1 de junio de 2018: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/111111111111>.

ONU (2011), "World Population Prospects". Consultado el 1 de junio de 2018: <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.

Putnik, K., I. Houkes, N. Jansen, F. Nijhuis e I. Kant (2018), "Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice". Consultado el 1 de junio de 2018: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1423096>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2006), Reconciliación de la Vida Familiar y la Vida Laboral, México: STPS.

Anexos

Anexo 1. Ingreso de las variables al modelo para pronosticar las transferencias de sentimientos positivos entre el trabajo y la familia (*Positiva_TF*), dependiendo el grupo de control.

Muestra	Tamaño (N)	R ² (adj)	1a variable a ingresar	2a variable a ingresar
Sin control	480	2.00%	(-) Traslados P-Val = 0.001	
Hombres	154	8.72%	(+) Familia P-Val = 0.003	(+)Trabajo P-Val = 0.003
Mujeres	325	2.36%	(-) Traslados P-Val = 0.003	
Académico	163		Ningún término en el modelo	
Administrativos	316	2.85%	(-) Traslados P-Val = 0.001	
Millennials	129	7.45%	(-) Traslados P-Val = 0.001	
Mayores de edad	350	0.85%	(-) Traslados P-Val = 0.046	

Nota: el signo entre paréntesis corresponde al del coeficiente de la variable de la ecuación de regresión.

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2. Ingreso de las variables al modelo para pronosticar las transferencias de sentimientos positivos entre el la familia y el trabajo (*Positiva_FT*), dependiendo el grupo de control.

Muestra	Tamaño (N)	R ² (adj)	1a variable a ingresar	2a variable a ingresar	3a variable a ingresar
Sin control	480	2.32%	(-) Traslados P-Val = 0.009	(+) Familia P-Val = 0.015	
Hombres	154	9.60%	(+) Trabajo P-Val = 0.007	(+) Familia P-Val = 0.021	(+) Sueño P-Val = 0.033
Mujeres	325	1.71%	(-) Traslados P-Val = 0.010		
Académico	163	3.38%	(+) Familia P-Val = 0.011		
Administrativos	316	2.69%	(-) Traslados P-Val = 0.002		
Millennials	129		Ningún término en el modelo		
Mayores de edad	350	4.29%	(-) Traslados P-Val = 0.004	(+) Trabajo P-Val = 0.032	(+) Familia P-Val = 0.032

Nota: el signo entre paréntesis corresponde al del coeficiente de la variable de la ecuación de regresión.

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3. Ingreso de las variables al modelo para pronosticar las transferencias de sentimientos negativos entre el trabajo y la familia (*Negativa_TF*), dependiendo el grupo de control.

Muestra	Tamaño (N)	R ² (adj) a ingresar	1a variable a ingresar	2a variable a ingresar	3a variable a ingresar	4a variable a ingresar
Sin control	480	6.07%	(-) Familia P-Val = 0.001	(-) Ejercicio P-Val = 0.003	(+) Trabajo P-Val = 0.003	(-) Traslados P-Val = 0.039
Hombres	154	2.18%	(-) Familia P-Val = 0.037			
Mujeres	325	5.60%	(-) Ejercicio P-Val = 0.002	(-) Familia P-Val = 0.006	(+) Trabajo P-Val = 0.016	
Académico	163	3.69%	(-) Religiosas P-Val = 0.008			
Administrativos	316	8.34%	(-) Familia P-Val = 0.001	(+) Trabajo P-Val = 0.002	(-) Ejercicio P-Val = 0.005	
Millennials	129		Ningún término en el modelo			
Mayores de edad	350	5.47%	(-) Ejercicio P-Val = 0.003	(-) Familia P-Val = 0.010	(+) Trabajo P-Val = 0.013	

Nota: el signo entre paréntesis corresponde al del coeficiente de la variable de la ecuación de regresión.

Fuente: elaboración propia.

Anexo 4. Ingreso de las variables al modelo para pronosticar las transferencias de sentimientos negativos entre la familia y el trabajo (*Negativa_FT*), dependiendo el grupo de control.

Muestra	Tamaño (N)	R ² (adj)	1a variable a ingresar	2a variable a ingresar
Sin control	480	2.26%	(-) Familia P-Val = 0.001	
Hombres	154	3.22%	(-) Familia P-Val = 0.014	
Mujeres	325	1.56%	(-) Familia P-Val = 0.014	
Académico	163		Ningún término en el modelo	
Administrativo	316	3.45%	(-) Familia P-Val = 0.005	(-) Ejercicio P-Val = 0.037
Millennials	129		Ningún término en el modelo	
Mayores de edad	350	2.02%	(-) Familia P-Val = 0.004	

Nota: el signo entre paréntesis corresponde al del coeficiente de la variable de la ecuación de regresión.

Fuente: elaboración propia.